

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le modèle de la convention en droit social

Bodart, Myriam

Published in:

Droit, Pauvreté et Exclusion

Publication date:

1998

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Bodart, M 1998, Le modèle de la convention en droit social. Dans D Ivan (Ed.), *Droit, Pauvreté et Exclusion*. Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, p. 126-130.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LE MODÈLE DE LA CONVENTION EN DROIT SOCIAL

par Myriam Bodart

Le droit social dans son ensemble est profondément construit sur la figure contractuelle :

- contrat de travail individuel,
- conventions d'entreprise,
- conventions sectorielles conclues au sein des commissions paritaires. Lorsqu'un arrêté royal vient lui donner force obligatoire, une telle convention collective de travail est publiée au Moniteur belge à côté des lois, décrets et autres arrêtés,
- accords interprofessionnels conclus pour une période déterminée par les partenaires sociaux et applicables à l'ensemble des travailleurs salariés pendant cette période.

Ce dernier point mérite certainement une attention particulière. En effet, l'association des partenaires sociaux à l'élaboration de la réglementation sociale constitue un trait particulier du régime en Belgique. On aperçoit d'emblée l'intérêt qu'elle représente : le respect des dispositions sera d'autant mieux assuré que les acteurs sociaux auront contribué à leur création. Il s'agira dès lors moins d'appliquer une norme imposée sous la menace de la sanction que de contribuer à la réalisation d'un système qu'on a pu imaginer avec d'autres.

Telle est sans doute l'idée au départ : le gouvernement fédéral délègue en quelque sorte aux partenaires sociaux une compétence en matière de formation des salaires, durée du travail, organisation des relations collectives.

Depuis plusieurs années on assiste cependant à un certain glissement à ce sujet. Comme le rappellent Th. Beaupain et P. Blaise [1995 : 28], le gouvernement est en effet intervenu dès 1976, dans des matières qui étaient jusqu'alors réservées aux interlocuteurs sociaux : blocages salariaux, index, législations touchant à certains aspects des relations collectives... alors que, faute de trouver une entente, aucun accord interprofessionnel n'a pu être conclu entre les organisations syndicales et patronales entre 1976 et 1986.

A partir de la restauration de la liberté de négociation en 1986, les mêmes auteurs notent une évolution du processus de la négociation vers la concertation. Le terme « négociation » qu'ils réservent aux rapports collectifs entre employeurs et travailleurs se traduit, en effet, dans la conclusion des accords interprofessionnels, tout au moins jusqu'en 1976 : les parties en présence discutent entre elles sans nécessité de s'en référer au gouvernement, celui-ci n'intervenant qu'en fin de parcours pour couler les points de l'accord dans le moule légal ou réglementaire.

Depuis 1986, les partenaires sociaux se sont davantage préoccupés, à l'instar des gouvernements successifs, de la capacité compétitive des secteurs et des entreprises. L'élaboration des accords interprofessionnels reflète dès lors de plus en plus ce souci dans un contexte économique resté plus sombre que celui des années soixante. Et peu à peu ces grands

accords ont fait une place de plus en plus grande au gouvernement jusqu'à témoigner d'une « concertation » entendue comme « l'action menée de concert par les pouvoirs publics qui se joignent aux représentants des travailleurs et des employeurs » [Beaupain et Blaise, 1995 : 28]. Désormais, le gouvernement est présent « avant, pendant et après la négociation interprofessionnelle » : il fixe des balises, précise les moyens qu'il est prêt à accorder, approuve l'accord conclu et participe à sa mise en œuvre [Beaupain et Blaise, 1995 : 29].

Cette évolution est très perceptible au cours de la période 1993-1995 : le gouvernement - qui n'a pas réussi à rallier les interlocuteurs sociaux au projet de nouveau pacte social qu'il leur proposait - a élaboré ensuite un plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale qui a enregistré de vifs mécontentements, particulièrement dans les milieux syndicaux. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 est davantage apparu comme la manifestation de la volonté des partenaires sociaux de retrouver la face mais l'entente n'était-elle pas un peu forcée entre employeurs et syndicats pour éviter une réglementation plus « musclée » résultant d'une intervention d'autorité du gouvernement ?

Ce processus s'est encore intensifié à l'approche de l'automne 1996 au cours duquel on attendait un nouvel accord interprofessionnel. La volonté du gouvernement de voir les interlocuteurs sociaux inclure des éléments précis dans leur accord est apparue de toute évidence. Ainsi, la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoyait-elle déjà, à l'article 7 § 2 que « à défaut d'un accord interprofessionnel sur l'emploi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour la durée de l'accord interprofessionnel, prendre des mesures supplémentaires en faveur de l'emploi, entre autres en ce qui concerne :

- 1° la redistribution du travail, en ce compris des possibilités de réduction du temps de travail, le travail à temps partiel, l'augmentation des chances d'emploi pour les jeunes et l'interruption de carrière;
- 2° une plus grande souplesse dans l'organisation du marché du travail ».

Ce dispositif, qui s'apparente à une loi de pouvoirs spéciaux, a permis au gouvernement de prendre une série de mesures à la suite de l'échec des négociations sociales en automne 1996. L'autonomie des partenaires sociaux apparaît dès lors très réduite puisque les Ministres fédéraux utilisent l'accord interprofessionnel pour donner corps à leurs intentions.

o
o o

Dans les domaines plus particuliers de l'aide sociale et de l'assurance-chômage, on relève aussi depuis le début des années nonante une tendance au développement du modèle « conventionnel ». On pense au contrat d'intégration sociale inscrit en 1993 dans la réglementation de l'aide sociale sensu lato¹ et au plan d'accompagnement des chômeurs qui apparaît

1. Loi du 12 janvier 1993 contenant un programme d'urgence pour une société plus solidaire [Moniteur belge, 4 février 1993], en abrégé la loi de 1993.

la même année dans la réglementation du chômage².

Répondant à la demande des CPAS principalement urbains, la loi de 1993 cherche à privilégier comme mode de preuve de la disposition au travail exigée des demandeurs du minimex, la signature d'un "contrat contenant un projet individualisé d'intégration sociale". Ce moyen de preuve, facultatif pour les personnes âgées de plus de 25 ans, est rendu obligatoire par la loi pour les jeunes de 18 à 25 ans [v. Dechamps et van Ruymbeke, 1995 : 259-261].

De son côté, l'accord de coopération de 1992 prévoit pour les chômeurs complets indemnisés un plan d'accompagnement en deux phases : dans un premier temps, le FOREM établit un diagnostic de la situation du chômeur (profil professionnel, souhaits, possibilités sur le marché de l'emploi etc...); dans un second temps - qui dure 3 mois au minimum -, le FOREM présente un programme d'action précisé dans une convention d'accompagnement à signer par le chômeur. Ce plan s'adresse de manière obligatoire aux chômeurs complets indemnisés de moins de 46 ans qui commencent leur dixième mois de chômage et ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur [v. Bodart e.a., 1996].

Des deux côtés, on le voit, il s'agit d'imposer la signature d'un contrat aux plus jeunes des ayants droits à une prestation sociale. Il semble que l'absence de ressources des jeunes apparaisse plus insupportable encore que le manque de revenus chez les personnes plus âgées : il faut, dès lors, "responsabiliser ces jeunes" par des pratiques de contractualisation mais on sait que la responsabilité s'accompagne toujours de culpabilité.

S'agit-il réellement de rôles novateurs pour le CPAS et le FOREM ? Non assurément car le CPAS a au départ la mission de dispenser l'aide sociale de la manière la plus appropriée, le cas échéant par une guidance en matière d'insertion sociale et professionnelle et le FOREM, quant à lui, est compétent en matière de formation et d'emploi. Le programme d'action de la seconde phase du plan d'accompagnement ne fait d'ailleurs que rappeler le rôle de ce service public : mesures d'orientation, de guidance, de formation professionnelle, de placement et d'évaluation continue du chômeur en fonction de la situation individuelle de celui-ci.

La nouveauté de la loi de 1993 et de l'accord de coopération de 1992 ne consiste dès lors pas tant à rappeler leur mission respective au CPAS et au FOREM qu'à institutionnaliser des logiques de responsabilité individuelle des ayants droit à une prestation, logiques sanctionnées par l'exclusion du droit.

La lecture de l'annexe à l'accord de coopération de 1992 est édifiante à cet égard. Intitulée «Transmission des données entre V.D.A.B., FOREM, O.R.B.Em et O.N.Em», elle constitue un véritable catalogue procédural des suites à donner aux réactions du chômeur face aux convocations qui lui sont adressées : répond-il ou non ? Si non, a-t-il des motifs valables ? Collabore-t-il de façon positive ?, etc. L'enjeu apparaît d'évidence : les données relatives aux chômeurs qui «refusent la convention d'accompagnement, s'en désintéressent en cours d'exécution ou échouent de leur propre faute sont communiquées à l'O.N.Em» qui

2. Loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses [Moniteur belge, 9 janvier 1993]. Accord de coopération du 22 septembre 1992 entre l'État, les Communautés et les Régions concernant le plan d'accompagnement [Moniteur belge, 21 novembre 1992], en abrégé l'accord de coopération de 1992.

prend si nécessaire les sanctions relatives au refus d'emploi ou de formation dû à l'indisponibilité sur le marché du travail³. En outre l'application d'une sanction pour chômage de longue durée est retardée pour les chômeurs qui «acceptent et exécutent de bonne volonté le plan d'action présenté»⁴.

En matière de minimum de moyens d'existence, les jeunes de moins de 25 ans qui sont obligés de signer un contrat d'intégration sociale se voient ainsi imposer une condition supplémentaire d'octroi du minimex alors que les personnes âgées de plus de 25 ans qui s'opposent à la signature d'un tel contrat risquent un refus de minimex motivé par une absence de disposition au travail [Dechamps et van Ruymbeke, 1995].

Exclure d'un droit à une prestation sociale le bénéficiaire qui cherche à échapper à sa responsabilité individuelle en refusant de signer une convention avec le service public qui lui tend pourtant une main secourable pourrait apparaître compréhensible et pleinement justifié. A côté d'une telle lecture, simpliste et dépourvue de tout recul, rappelons la critique faite à la notion de contrat. Y a-t-il contrat lorsqu'une des deux parties est tenue de l'accepter sous peine de perdre les ressources qui lui permettent de vivre ?

Assez nourrie concernant la réglementation de l'aide sociale [v. e.a. Dechamps, 1992, Dechamps et van Ruymbeke, 1995 ; De Proost, 1993 ; Funck, 1993], cette critique paraît devoir s'étendre au plan d'accompagnement des chômeurs.

En outre, l'appel à la responsabilité individuelle peut également servir à masquer la part des facteurs structurels à l'oeuvre dans des processus de chômage et de précarisation.

Sur le terrain, s'il arrive que les contrats individualisés d'intégration sociale et le plan d'accompagnement des chômeurs stimulent les démarches de recherche d'emploi (présentation chez des employeurs, inscription à des agences d'interim, présentation d'examens de recrutement,...) et les dynamiques de préformation voire de formation qualifiante - du moins lorsque les listes d'attente ne sont pas trop longues - les possibilités actuelles d'emploi restent trop faibles pour rencontrer l'ampleur des demandes des chercheurs d'emploi.

Sans politiques volontaristes de création d'emploi ainsi que de redistribution du travail et des revenus dans les secteurs marchand et non marchand, public et privé, les pratiques de contractualisation ne permettront pas l'insertion sur le marché du travail des personnes "responsabilisées" qui, trompées par de faux discours et de vaines promesses d'emploi, pourraient se révolter le cas échéant. La révolte serait d'autant plus grande que certaines personnes victimes d'une exclusion pour chômage de longue durée se seraient vues ensuite imposer un contrat d'intégration sociale par le CPAS, sous peine de privation de cette ultime source de revenu que représente le minimex ou l'aide sociale sensu stricto. Par ailleurs, si la bonne exécution du plan d'accompagnement retarde - sans lever - l'application d'une sanction pour chômage de longue durée, quelle signification trouver à cette mesure lorsqu'au terme de l'accompagnement le chômeur n'a toujours pas trouvé un emploi ?

3. Accord de coopération de 1992, art. 4, al. 2.

4. Ibidem, art. 4, al. 1.

Enfin si l'ONEm et à sa suite le CPAS en arrivent à reproduire la logique de l'exclusion, n'y a-t-il pas à la base un mouvement beaucoup plus général à l'oeuvre dans notre société qui n'a pas pris la mesure des bouleversements technologiques dans la production et des transformations sociales qui en résultent ? Au lieu de sanctionner les personnes sans emploi - dont certaines désespèrent parfois de se réaliser un jour de cette manière - ne faudrait-il pas revoir la façon de penser l'emploi et de distribuer le travail et les revenus dans notre société ?

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BEAUPAIN, TH., BLAISE, P. [1995], "La concertation sociale 1993-1995, II. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1498.
- BODART, M., LANGOHR, E., DUCHESNE, Y. [1996], Dossier Promotion-Emploi-Formation, Formules accessibles aux chercheurs d'emploi couverts ou non par l'assurance-chômage, Verviers-Namur, FOREM-Centre de recherche Droit et Sécurité d'existence, Faculté de Droit, Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix.
- DECHAMPS, I. [1992], "La contractualisation de l'aide sociale", in : «Solidarité : quand une société se mobilise», *Travailler le social*, n° 4, 81-96.
- DECHAMPS, I., VAN RUYMBEKE, M. [1995], L'aide sociale dans la dynamique du droit, Bruxelles, De Boeck Université.
- DE PROOST, P. [1993], "De l'émancipation à l'intégration. Plus qu'un glissement sémantique !", in : «Les nouvelles formes de la solidarité», Actes du colloque tenu à Namur le 18 mai 1993, *Chroniques de Droit Social*, n° 8, 361-364.
- FUNCK, J.-F. [1993], "Le projet individualisé d'intégration sociale dans la loi sur le minimum de moyens d'existence", *Journal du Droit des Jeunes*, n° 124, 3-7.

DEUX MODÈLES DE NÉGOCIATION

par Willy Cassiers

Nous situerons brièvement dans les pages qui suivent les enjeux du débat contemporain autour de la notion - et surtout de la pratique - de la négociation, comprise comme une forme émergente de résolution des conflits collectifs. Partant d'une conception classique (théorie du Lobby, théorie des groupes d'intérêts) qui oppose et fige les positions des partenaires à la négociation, on envisagera l'apparition d'un modèle procédural de négociation, marqué essentiellement par son approche systémique des relations humaines et son accent sur la légitimité de l'usage stratégique de la raison.

Loin de constituer une pure confrontation violente, dont le résultat serait prédictible, la négociation devient, dans ce nouveau modèle, l'occasion d'une redéfinition des rôles et des intérêts aux prises, ainsi que l'espace ouvert aux multiples descriptions d'une même situation par ses acteurs. Autant de facteurs qui permettent de mieux comprendre le succès croissant des procédures négociées dans nos sociétés complexes.

A la suite de J. Lenoble [1994], d'O. Favereau [1989] ainsi que de C. Offe et H. Wiesensthal [1980], nous proposons une brève description de l'émergence d'un modèle original de négociation ainsi que les signes de l'obsolescence d'une version adversariale et fixiste des modes classiques de négociation.

Suivant la Théorie des groupes d'intérêts, il existerait des ensembles sociaux prédéfinis de préférences opposées, dont la confrontation permettrait de dévoiler des équilibres rationnels. Le modèle de concertation sociale en Belgique apparaît encore largement inspiré par cette idée d'intérêts organisés. Chacun vient à la négociation avec ses exigences, ses priorités, dictées par la place occupée dans une structure socio-professionnelle, socio-économique pré-existante. Que l'on pense par exemple aux conventions collectives de travail, et la composition des commissions paritaires qui participent à leur élaboration.

Dans notre pays, l'organisation des procédures de négociation intègre encore trop peu la tâche de questionner, d'éprouver la clôture du groupe des acteurs aux prises ainsi que le processus de formulation des préférences de ceux-ci. Tout se passe comme si le résultat obtenu au terme du face-à-face était uniquement déterminé par les situations originaires et les rapports de force qui s'y jouent. Le terme d'une négociation rationnellement menée devient ainsi prédictible et unique ; il se rapproche du résultat d'un calcul vectoriel.

C. Offe et H. Wiesensthal [1980] proposent un exemple concret illustrant l'écart entre ce modèle participatif substantialiste et un autre modèle rompant avec les présupposés dualistes (patron/ouvrier ; travailleur/chômeur, etc.).

Soit la négociation capital-travail : il s'agit de fixer un niveau différentiel acceptable. A première vue, une asymétrie marque irréductiblement le débat : le capital semble "dominant". Très grossièrement, on peut en effet avancer que le capital se passe plus facilement d'un travailleur qu'un travailleur de son emploi. Les préférences des interlocuteurs paraissent